

Zeitschrift: FemInfo / Verein Feministische Wissenschaft Schweiz = Association suisse femmes, féminisme, recherche

Herausgeber: Verein Feministische Wissenschaft Schweiz

Band: - (2019)

Heft: 51

Artikel: Die grosse Ungerechtigkeitsmaschine : Einkommens-GGAU der Frauen = La machine à injustice : l'écart global de revenus du travail

Autor: Madörin, Mascha

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1098594>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 10.04.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Einkommens-GGAU der Frauen

TEXT: MASCHA MADÖRIN

Neuerdings berechnet Eurostat einen Prozentsatz, welcher die gesamte Einkommenslücke aus Erwerbsarbeit von Frauen im Vergleich zu Männern ausdrücken soll. Dabei ist nicht nur das Einkommensgefälle pro gearbeitete Stunde (Gender Pay Gap) zwischen Männern und Frauen, sondern auch der unterschiedliche Beschäftigungsgrad enthalten. Diese Geschlechterspezifische Gesamteinkommensunterschiede (GGAU!)¹ zeigen schockierende Resultate – aus zwei Gründen:

1. Sie sind skandalös hoch, insbesondere in Ländern wie der Schweiz, Österreich und Deutschland, den Niederlanden und Grossbritannien.
2. Obwohl bedeutend tiefer, weisen die Einkommenslücken in skandinavischen Ländern und in Frankreich immer noch beunruhigend hohe Indikatoren aus.

Die Grössenordnung

Österreich mit 44.9, die Schweiz mit 44.5 und Deutschland mit 45.2 GOEG-Prozenten (im Jahr 2014) liegen relativ nahe beieinander. In der Schweiz arbeiten Frauen im Erwerbsalter bezahlt und unbezahlt ungefähr gleich viele Stunden wie Männer. Und trotzdem verfügen sie nur über etwas mehr als die Hälfte der Einkommen der Männer. Grob auf das Arbeitnehmer*innen-Entgelt² des Jahres 2014 umgerechnet, verdienten Frauen in der Schweiz geschätzte 110 Milliarden Franken weniger als Männer. Ein riesiger Geldbetrag, der den Frauen auf ihren Lohnkonti und bei den Gutschriften der AHV und Pensionskassen fehlt. Jedes Jahr! Er entspricht dem fünfeinhalbfachen der Einnahmen aus den direkten Steuern der Unternehmen oder einem Drittel der Konsumausgaben der Haushalte. Das ist ungeheuerlich viel. Dazu kommen noch die Einkommenslücken bei den Renten. Die GGAU-Einkommenslücken ist entscheidend für die niedrigen Renten der Frauen. Während durch die Betreuungsgutschriften der AHV die AHV-Renten

Die grosse Ungerechtigkeitsmaschine

Mascha Madörin ist Ökonomin und arbeitet seit über 10 Jahren zur politischen und sozialen Ökonomie der Sorge- und Versorgungswirtschaft. Sie versucht vor allem die ökonomischen Dynamiken dieses Wirtschaftssektors im Zusammenhang mit der ganzen Wirtschaft zu verstehen und tauscht sich darüber in einer AG für feministische Makroökonomie (D, AT, CH) aus.

von Frauen und Männern fast gleich hoch sind, beträgt die Rentendifferenz bei der zweiten Säule über 60 Prozent!

Nur der kleinste Teil ist ein Politikum

In der Schweiz ist diese GGAU-Statistik kein Thema. Die entsprechende Statistik findet sich bei Eurostat (code tegges01), nicht beim Bundesamt für Statistik, obwohl dieses über die Grunddaten dazu ebenfalls verfügen würde. Hingegen ist, wie in anderen europäischen Ländern, der durchschnittliche Gender Pay Gap (GPG, unbereinigter Lohnunterschied)³ ein Thema von Frauenorganisationen. Es handelt sich um einen Indikator (Schweiz 2014: 19.5 Prozent), aufgrund dessen das Datum des Equal Pay Day festgelegt wird. Der Indikator berechnet sich aus dem prozentualen Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Stundenlohn der Frauen verglichen mit demjenigen der Männer, während in den GGAU auch die Unterschiede beim Grad der Erwerbstätigkeit mit eingerechnet sind.

Der Gender Pay Gap zwischen Männern und Frauen macht in der Schweiz rund ein Viertel der 110 Milliarden

Franken der GGAU aus. Von den grob berechneten 28 Mrd. Franken gelten rund 12 Mrd. Franken als nicht erklärte Lohnunterschiede. Dabei handelt es sich um Lohnunterschiede, die mit ökonomischen Faktoren nicht erklärbar sind, jedenfalls statistisch nicht. Sie machen in der Schweiz rund 11 Prozent der gesamten Einkommenslücke aus. Sie gelten als Annäherung der Quantifizierung der juristisch definierten «Lohndiskriminierung».

Der grösste Teil der gesamten Einkommenslücke – im Fall der Schweiz rund 83 Mrd. Franken (2014) – muss auf die Unterschiede bei der Beschäftigungsquote von Männern und Frauen zurückgeführt werden, respektive auf die Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit. In der Schweiz liegt der monetäre Wert⁴ der unbezahlten Care-Arbeit (Hausarbeit, Betreuung und Unterstützung von Kindern und Kranken, Unterstützung in anderen Haushalten), die Frauen *mehr* leisten als Männer ziemlich genau bei dieser Einkommenslücke. Das schweizerische Bundesamt für Statistik berechnet den monetären Wert der Care-Arbeit zu den marktüblichen Arbeitskosten, also zu relativ niedrigen Ansätzen. Und trotzdem würde eine

Die grosse Ungerechtigkeitsmaschine

Bezahlung allein dieser Mehrarbeit der Frauen dazu führen, dass rund *die* drei Viertel der Einkommenslücke verschwinden würden, die nicht auf den Gender Pay Gap zurückzuführen sind.

Grenzen der bisherigen Gleichstellungspolitik?

Die übliche wirtschaftspolitische Antwort auf die Einkommenslücke lautet, dass mehr öffentlich finanzierte Kindertagesstätten zur Verfügung gestellt werden müssten, ebenso wesentlich bessere und öffentlich finanzierte Pflege zuhause. Das würde den Frauen erlauben, mehr Erwerbsarbeit zu leisten – falls es genügend Arbeitsplätze gibt. Bisher unbezahlte Arbeit würde bezahlt. Es wäre ein Riesenerfolg für die Gleichstellung der Frauen in der Schweiz, würden wir auf diese Weise die Einkommenslücke von Schweden erreichen. Schweden hat ein gut ausgebautes öffentliches Netz für Kinderbetreuung, Pflege und Unterstützung zuhause. Ebenso ist die Erwerbsarbeit von Frauen gesellschaftlich anerkannt und erwünscht.

Aber der Fall Schweden mit einem GGAU-Index von 26.2 Prozent zeigt auch die Grenzen der bisherigen Gleichstellungspolitik. Umgerechnet auf das

- 1 In Englisch *Gender Overall Earnings Gap (GOEG)*. Beim GGAU handelt es sich um einen Mischindex, der je nach Land sehr unterschiedlich zusammengesetzt sein kann. Eurostat hat die Zahlen für die GGAU in der Schweiz revidiert, das hat frühere Frankenberechnungen leicht erhöht: www.bit.ly/2THgNg5.
- 2 Die Daten des hier verwendeten Arbeitnehmer*innen-Entgelts sind der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung entnommen. Das Arbeitnehmer*innen-Entgelt enthält die Einkommen von selbständig Erwerbenden (nicht aber z.B. Stundenlöhne für Putzfrauen oder z.B. Stundenhonorare, also auch von nicht fest Angestellten). Der GGAU-Frankenbetrag ist also zu tief geschätzt. Gleichzeitig enthält die Schätzung der GGAU-Einkommenslücke auch das Arbeitnehmer*innen-Entgelt von über 65-Jährigen. Das heisst, dieser Teil ist zu hoch geschätzt. Die beiden Berechnungsfehler kompensieren sich, aber wie stark ist unklar.
- 3 Der Gender Pay Gap (unadjusted), der unbereinigte Lohnunterschied, berechnet sich aus dem Unterschied zwischen durchschnittlichen Stundenlöhnen von Männern und Frauen.
- 4 Berechnet vom schweizerischen Bundesamt für Statistik: www.bit.ly/2Jiq8pP.

Arbeitnehmer*innenentgelt der Schweiz würde sich die Einkommenslücke auf 57 Mrd. Franken belaufen. Diese Summe ist immer noch *sehr* gross. Sie bedarf einer Erklärung, die es noch nicht gibt. Schweden zeigt auch, dass der GPG seit den 1980er-Jahren auf einem vergleichsweise tiefen Niveau stagnierte und seit zehn Jahren um 3 Prozentpunkte auf 13.3 Prozent stabil bleibt. In Frankreich, mit einer ähnlich gut ausgebauten Care-Infrastruktur wie Schweden und zudem einer 35-Stunden-Woche, ist der GGAU-Index

Die grosse Ungerechtigkeitsmaschine

sogar noch etwas grösser als für Schweden, nämlich 31 Prozent. Ebenso bemerkenswert sind die Niederlande mit einem enorm grossen GGAU-Index von 47.5 Prozent. Die Niederlande verfolgen seit den 1990er-Jahren eine Arbeitspolitik, die Teilzeitarbeit von Vätern aktiv – auch mit Gesetzen – unterstützt. Väter haben ein Recht auf Teilzeit. Aber trotzdem ist die Einkommenslücke in den Niederlanden grösser als in der Schweiz. Zwar hat die Zahl der erwerbstätigen Frauen in den Niederlanden seit den 1990er-Jahren enorm zugenommen. Aber mit der Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen hat es trotzdem kaum geklappt. Es wäre an der Zeit, die letzten rund dreissig Jahre Erfahrung mit Gleichstellungspolitik verschiedener Länder zu vergleichen und zu versuchen, die unterschiedlichen Entwicklungen der Gleichstellungspolitik und ihre (Miss-)Erfolge zu verstehen.

Das Ganze anders und neu diskutieren

Während Frauenorganisationen in der Schweiz vor allem den Gender Pay Gap öffentlich anprangern, thematisieren Parteien, falls überhaupt, vor allem die

Lohndiskriminierung, also ein Zehntel der tatsächlichen Einkommenslücke. Aber selbst da ist von der volkswirtschaftlichen Bedeutung der Lohndiskriminierung nicht die Rede, bei niemandem. Prozentzahlen klingen harmloser als Frankenbeträge – das ist offensichtlich.

Kurzum, es fehlen Analysen volkswirtschaftlicher Zusammenhänge und wirtschaftspolitische Debatten über die gesamte Einkommenslücke.⁵ Sie wären für eine ernsthafte Politik der Angleichung der Einkommen von Frauen und Männern von grosser Bedeutung.

5 Mehr Argumente dazu finden sich in: Madörin, Mascha: Die kleingerechnete Ungerechtigkeit. Neue Zahlen zu den Einkommenslücken zwischen den Geschlechtern, in: Widerspruch 71, Zürich 2018. S. 117-128.

L'écart global de revenus du travail

TEXTE : MASCHA MADÖRIN ◦

Dernièrement, Eurostat a calculé un pourcentage exprimant l'écart global de revenu existant entre les femmes et les hommes dans le cadre d'un travail rémunéré. Ce calcul prend en compte la différence de revenu (gender pay gap), par heure de travail, entre les hommes et les femmes, mais également la différence de taux d'activité. Les résultats relatifs à cet écart global de revenus du travail en fonction du genre (EGRT)¹ sont choquants, ce pour deux raisons :

1. Ils sont scandaleusement hauts, en particulier dans des pays comme la Suisse, l'Autriche et l'Allemagne ou les Pays-Bas et le Royaume-Uni.
2. Bien qu'ils soient significativement plus bas, les indicateurs mesurant l'écart de revenu dans les pays scandinaves ainsi qu'en France affichent toujours un niveau préoccupant.

L'ampleur du phénomène

Les résultats de l'Autriche, de la Suisse et de l'Allemagne sont relativement proches, avec respectivement 44.9, 44.5 et 45.2 pour cent d'EGRT (en 2014). En Suisse, les femmes en âge de travailler effectuent à peu près le même nombre d'heures que les hommes, payées et non payées. Pourtant, elles ne disposent que d'un revenu à peine supérieur à la moitié du revenu des hommes. Si on prend comme base de calcul la rémunération des salarié-e*-s² en 2014, les femmes gagnent en Suisse approximativement 110 milliards de francs de moins que les hommes. Une somme colossale, qui manque au compte de salaire, au crédit de l'AVS et de la caisse de pension des femmes, et ce chaque année ! Elle équivaut à cinq fois et demie le revenu de l'impôt direct des entreprises ou à un tiers des dépenses de consommation des ménages. C'est une somme énorme. A celle-ci s'ajoutent encore les pertes de revenu au niveau des rentes vieillesse. L'EGRT a un impact déterminant sur les rentes des femmes, lesquelles sont très modes-

La machine à injustice

Mascha Madörin est économiste et travaille depuis plus de 10 ans sur l'économie politique et sociale du *care*. Elle s'intéresse principalement aux dynamiques de ce secteur économique, dans ses liens à l'économie globale. Elle partage ses recherches dans le cadre d'un groupe de travail pour la macroéconomie féministe (D, AT, CH).

tes. Si les bonifications pour tâches éducatives font que les rentes AVS des femmes et des hommes sont à peu près égales, la perte essuyée par les femmes au niveau des rentes du deuxième pilier se monte à plus de 60 pour cent !

Seule la plus petite part est un sujet politique

En Suisse, on ne parle pas de cette statistique sur l'EGRT. Celle-ci est publiée par Eurostat (code teqges01), et non par l'Office fédéral de la statistique, alors que ce dernier aurait les données de base nécessaires pour le faire. En revanche, comme dans d'autres pays européens, le Gender Pay Gap moyen (GPG, différence de salaire non ajustée)³ est une question abordée par les organisations de femmes. Il s'agit d'un indicateur (Suisse 2014 : 19.5 pour cent), sur la base duquel est déterminée la date de l'Equal Pay Day. Il est calculé à partir de la différence en pourcentage entre le salaire horaire moyen des femmes comparé à celui des hommes, alors que dans l'EGRT, la différence de taux d'activité rémunérée est intégrée.

Le Gender Pay Gap entre hommes et femmes représente en Suisse environ un quart des 110 milliards de

francs de l'EGRT. Sur ces quelque 28 milliards, environ 12 sont considérés comme des différences salariales inexplicables. Il s'agit en réalité de différences de salaire qui ne sont pas explicables par des facteurs économiques, du moins du point de vue statistique. Elles représentent en Suisse environ 11 pour cent de l'écart global de revenu. Elles sont considérées comme une forme de traduction quantitative de la notion juridique de «discrimination salariale».

La majeure partie de l'écart global de revenu – environ 83 milliards de francs pour la Suisse en 2014 – doit être attribuée aux différences de taux d'occupation des hommes et des femmes, soit à la répartition du travail rémunéré et non rémunéré. En Suisse, la valeur monétaire⁴ du travail de *care* non rémunéré (tâches domestiques, prise en charge des enfants et assistance aux malades, assistance dans d'autres foyers), que les femmes effectuent *davantage* que les hommes, équivaut d'assez près à cette perte de revenu. L'Office fédéral de la statistique calcule la valeur monétaire du travail de *care* en se basant sur les coûts du travail du marché, donc sur des taux relativement faibles. Et pourtant, la seule rémunération

de ce travail supplémentaire effectué par les femmes permettrait de réduire d'environ *trois* quarts les écarts de revenus qui ne sont pas dus au Gender Pay Gap.

Limites de la politique de l'égalité pratiquée jusqu'ici?

La réponse politique habituelle aux écarts de revenus est de dire qu'il faut plus de crèches financées par l'Etat, de même qu'un meilleur service de soins à domicile, également financé par les pouvoirs publics. Cela permettrait aux femmes d'effectuer davantage d'activités rémunérées – s'il y a assez d'emplois. Le travail non rémunéré serait dès lors rémunéré. Ce serait un progrès immense pour l'égalité des femmes en Suisse, nous atteindrions ainsi le niveau de la Suède en matière d'écart de revenu. Ce pays dispose en effet d'un réseau public de structures d'accueil et de soins à domicile bien développé. L'activité professionnelle des femmes y est socialement reconnue et encouragée.

Mais le cas de la Suède, avec un index d'EGRT de 26.2 pour cent, montre également les limites de la politique de l'égalité menée jusqu'ici. Calculé sur la

- 1 En anglais *Gender Overall Earnings Gap*. Il s'agit d'un index synthétique, qui peut être constitué de manière très différente selon les pays. Eurostat a revu les chiffres pour l'EGRT de la Suisse, ce qui a abouti à un résultat en francs légèrement plus haut que précédemment : www.bit.ly/2THgNg5.
- 2 Les données de la rémunération des salarié-e-s calculée ici proviennent des comptes nationaux. La rémunération des salarié-e-s comprend également le revenu des personnes indépendantes (mais pas par ex. les salaires horaires des femmes de ménages ou les salaires payés à l'heure, donc les salaires qui ne sont pas liés à un emploi fixe). Le montant en francs de l'EGRT est donc sous-estimé. D'un autre côté, l'estimation de l'EGRT comprend aussi la rémunération des salarié-e*-s de plus de 65 ans. Ce qui veut dire que cette partie du calcul est surestimée. Ces deux erreurs dans l'estimation se compensent mutuellement, mais il est difficile de dire jusqu'à quel point.
- 3 Le Gender Pay Gap (unadjusted), la différence salariale non ajustée est calculée à partir de la différence entre le salaire horaire moyen des hommes et des femmes.
- 4 Etablie par l'Office fédéral de la statistique : www.bit.ly/2Jiq8pP.

base de la rémunération des employé-e*-s de Suisse, l'écart de revenu équivaldrait à 57 milliards de francs. Ce résultat reste *très* élevé et on ne parvient pas encore à l'expliquer. La Suède affiche également un GPG relativement bas et stable depuis les années 1980, lequel a diminué de 3 pour cent au cours des dix dernières années, passant à 13.3 pour cent. En France, où les infrastructures du care sont dans l'ensemble aussi bien développées et où la semaine est pourtant de 35 heures, l'index d'EGRT est même un peu plus

élevé qu'en Suède, se montant à 31 pour cent. Les Pays-Bas ne sont pas en reste, avec un index d'EGRT très élevé, soit de 47.5 pour cent. Ce pays mène depuis les années 1990 une politique axée sur le taux d'activité, qui encourage activement – aussi avec des lois – le travail à temps partiel des pères. C'est un droit dont ces derniers bénéficient. Malgré cela, l'écart salarial est encore plus important aux Pays-Bas qu'en Suisse. Certes, le nombre de femmes actives professionnellement a considérablement augmenté dans ce pays depuis les années 1990. Mais la redistribution du travail rémunéré et non rémunéré entre hommes et femmes n'a pas vraiment eu lieu. Il serait temps de comparer l'expérience des différents pays en matière de politique d'égalité au cours de ces 30 dernières années et d'essayer de comprendre l'évolution de ces différentes politiques ainsi que les raisons de leur succès ou de leur échec.

Nous devons repenser l'ensemble, autrement

Tandis qu'en Suisse les organisations de femmes s'appliquent principalement à dénoncer le Gender Pay Gap, les partis thématisent majoritairement – si

encore ils le font – la discrimination salariale, soit un dixième de l'écart de revenu effectif. Mais même là, personne ne parle des répercussions économiques de la discrimination salariale. De toute évidence, les chiffres exprimés en pourcentages ont l'air plus inoffensifs que les montants exprimés en francs.

En bref, il manque une analyse des interdépendances économiques et un débat de politique économique sur l'écart salarial global.⁵ Ces éléments sont fondamentaux, si l'on veut mener une politique de l'égalité entre les femmes et les hommes qui soit sérieuse.

5 Pour plus d'arguments sur le sujet, cf. Madörin, Mascha: Die kleingerechnete Ungerechtigkeit. Neue Zahlen zu den Einkommenslücken zwischen den Geschlechtern, in: Widerspruch 71, Zürich 2018. P. 117-128.